

**Kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran
Di Kabupaten Rokan Hilir**

Oleh :

DIDIT DARMADI

Pembimbing : Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Aditdilosa419@gmail.com

Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Alamat : Kampus Bina Widya Jl. H. R. Subrantas Km. 12,5 Simpang Baru Panam,
Pekanbaru 28293, Telp/Facs (0761) 63277.

Abstract

DIDIT DARMADI. Performance Unit Fire Company In Overcoming Fire in Sub-Province of Rokan Hulu guiding by Prof. Dr. H. Sujianto, This research take regional place of Sub-Province of Rokan Hilir, as for problem of this research is formulated in formulation of problem that is as which Performance Unit Fire Company In Overcoming Fire in Sub-Province of Rokan Hulu. And then, factorsn of any kind of influencing Performance Unit Fire Company in Overcoming fire in Sub-Province of Rokan Hilir. This research use descriptive method by using theory which in telling by some writer concerning Organizational Performance. In this research of researcher use indicator namely job efficiency, team cooperation, and head relation with subordinate as Performance Unit Fire Company In Overcoming Fire in Sub-Province of Rokan Hilir. Research method the used is method research of field with data collecting technique, interview and field obserfasi with specified research informan pursuant to technique of purposive sampling. As primary data is the source of information in which can through interview with data and informan of sekunder obtained to through relevant books and document with this topic of research. From result of descriptive analysis qualitative that Performance Unit Fire Company in Overcoming Fire in Sub-Province of Rokan Hilir categorized not yet good and still a lot have to in improve, and repairing. In this research is known by factors influencing Performance Unit Fire Company in Overcoming Fire in Sub-Province of Rokan hilir for example facilities and basic facilities factor which still very less, and then, less adequate human resource factor and factor of Financial (Money). Therefore, utilize to support performance walk better at fire company needed by addition at resource of manusi, more adequate equipments in its operational and also conduct socialization to

society utilize to grow awareness and knowledge of danger of fire. And also conduct analysis or sighting to existence of fire company in perumpunan of business placed by Kesbangpolin and fire company.

Keyword : Performance, cervicing, capability, Performance Fire Company.

PENDAHULUAN

Indonesia Negara berlandaskan pancasila yang merupakan idiologi bangsa, selain itu juga memiliki Undang-Undang Dasar 1945 sebagai fundamental bangsa. Tujuan Negara Indonesia tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alenia ke-4 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut menertibkan ketertiban dunia. Tujuan nasional hanya bisa dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembangunan pada hakikatnya adalah merupakan suatu rangkaian perubahan yang dilakukan secara sadar. Berencana dan berkesenabungan dari keadaan serba kekurangan menuju kearah masa depan yang lebih baik. Pembangunan adalah merupakan suatu usaha atau rangkaian pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa dalam rangka pembinaan bangsa.

Untuk mencapai kehidupan yang aman dan tentram bebas dari ketakutan dan bahaya yang mengancam manusia, tidak ada yang dapat memastikan apa yang akan terjadi hari esok dan tidak ada seorang pun yang dapat menolak apa yang telah diberikan Yang Maha Kuasa. Kita sebagai manusia hanya dapat mensyukuri dan menjalani kehidupan ini. Dalam kehidupan ini tidak ada yang menduga kapan dan dimana suatu bencana akan terjadi. Salah satu bencana yang harus kita waspadai adalah bencana kebakaran. Kebakaran merupakan musibah yang sangat merugikan. Selain harta benda yang lenyap dihanguskan oleh api, tidak jarang juga merugikan kehidupan manusia. Banyak masyarakat yang harus kehilangan anggota keluarga ketika musibah bencana ini terjadi. Bencana kebakaran ini bukan hanya merugikan saja tetapi juga menimbulkan kesedihan.

Untuk menangani bahaya kebakaran khususnya di Kabupaten Rokan Hilir, telah didirikan Badan Pemadam Kebakaran oleh pemerintah Kabupaten yang berperan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal penanggulangan dan pencegahan bahaya kebakaran. Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir merupakan instansi pemerintah yang dikhususkan untuk menangani masalah

penanggulangan dan pencegahan kebakaran. Badan Pemadam Kebakaran merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan dan perlindungan terhadap masyarakat, berupa bantuan dan aksi untuk menanggulangi dan mencegah bencana kebakaran.

Pemadam kebakaran merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan dan perlindungan terhadap masyarakat, berupa bantuan dalam aksi untuk menanggulangi dan mencegah kebakaran (Perda No 13 Tahun 2007)

Sebuah organisasi/instansi pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya memiliki motonya masing-masing. Ada pun moto Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir adalah , **"PANTANG PULANG SEBELUM PADAM"** Secara garis besar Moto yang ada di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir, yaitu menggambarkan bahwa para petugas pemadam kebakaran bekerja sungguh-sungguh hingga semuanya selesai sesuai dengan tugas mereka. Jadi untuk mencapai tujuan tersebut, maka pemadam kebakaran Kabupaten Rokan Hilir membuat suatu strategi dan kebijakan dalam penanggulangan bencana kebakaran.

Menurut Lubis dan Husaini (1987) bahwa yang dimaksud dengan organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Menurut Winardi (2006 : 13) organisasi merupakan sebuah system yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, diantara mana subsistem manusia mungkin merupakan subsistem terpenting. Dan dimana terlihat di antara masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dibentuk oleh manusia untuk memenuhi aneka macam kebutuhannya, seperti kebutuhan politik, ekonomi, intelektual, spiritual, emosional, dan lain sebagainya.

Menurut Sutarto (2006:61) mengemukakan organisasi adalah kelompok yang sengaja dibentuk untuk memenuhi kebutuhan orang-orang yang terlibat didalamnya, baik yang bersifat kebendaan maupun yang bersifat kerohanian. Segala kebutuhan tersebut dapat tercapai apa bila organisasinya sehat dan produktif, dimana setiap elemen yang berada didalam organisasi tersebut paham akan peran. Hak dan kewajiban mereka masing-masing. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya kesadaran setiap elemen yang ada di dalam organisasi tentang perlu dan pentingnya menguasai asas-asas organisasi dalam praktek. Asas-asas organisasi yang dimaksud adalah : perumusan tujuan dengan jelas, departementasi dan pembagian kerja. Koordinasi. Pelimpahan wewenang, kesatuan pemerintah, keberlangsungan.

Menurut Tompubolon (2004:12) setidaknya ada 4 persyaratan pokok untuk membuat suatu organisasi, yaitu :

1. Orang harus mempunyai kebutuhan atau tujuan yang mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri.
2. Mereka harus memiliki sesuatu yang dapat disumbangkan ke dalam organisasi.
3. Adanya suatu tempat dimana mereka berkumpul.

4. Keterkaitan antara orang-orang, sesuatu yang disumbangkan kedalam organisasi.

Paradigma organisasi dikelompokkan atas dua kelompok yang berbeda satu sama lain. Kelompok yang satu menggambarkan organisasi sebagai suatu mesin yang bekerja dengan suatu keteraturan dan keajengannya tertentu, yang menekankan adanya suatu tingkat produktifitas tertentu, dengan mencapai suatu taraf efisiensi tertentu dan dikendalikan oleh suatu legitimasi otoritas pimpinan premis dasar dari kelompok ini berpijak pada pemahaman bahwa organisasi sebagai kelompok manusia ekonomi yang rasional. Oleh karena itu lewat suatu pembagian kerja, spesialisasi dan hubungan kerja yang hierarkis, maka usaha pencapaian tujuan kerja bersama akan sangat tercapai secara efisien dan efektif.

Pengertian kinerja organisasi menurut Swanson (dalam Keban, 2004 : 193) adalah; Kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Untuk mengetahui tindak lanjut dari konsep kinerja organisasi publik, terlebih dahulu diperlukan pengukuran untuk menentukan kinerjanya. Menurut Robertson (dalam Mahsun, 2006 : 25) memberikan konsep pengukuran kinerja adalah; Suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Etzioni (dalam Indrawijaya 1986) mengemukakan pengukuran kinerja organisasi menggunakan sistem model, mencakup empat kinerja yaitu adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi. Kriteria adaptasi dipersoalkan adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Indikator ini antara lain adalah tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja, ruang lingkup kegiatan organisasi. Hal terakhir mempertanyakan seberapa jauh kemanfaatan organisasi tersebut bagi lingkungan. Kriteria integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam dengan organisasi lain. Kriteria motivasi anggota diukur keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sementara kinerja produksi, yaitu usaha untuk pengukuran efektifitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu pengukuran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Pendekatan sarana dan dalam pengukurannya dimulai dengan mengidentifikasi sasaran mengukur tingkat keberhasilan organisasi. Ukuran keberhasilan organisasi dapat dilihat dari faktor efisiensi, produktivitas, tingkat keuangan, pertumbuhan organisasi, kepemimpinan organisasi pada lingkungannya, dan stabilitas organisasi. Sedangkan pendekatan sumber adalah mengukur tingkat keberhasilan organisasi mendapatkan berbagai sumber yang dibutuhkan terutama untuk memelihara sistem organisasi. Ukuran pada pendekatan ini meliputi; kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka dan nilainya tinggi, kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara cepat, kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh, kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operasionalnya sehari-hari, dan kemampuan organisasi untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan.

Pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatan) dari organisasi internal. Indikator untuk mengukur pendekatan ini diantaranya, adalah; efisiensi, perhatian atasan terhadap karyawan, semangat, kerjasama dan loyalitas kelompok kerja, saling percaya dan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, desentralisasi dan pengambilan keputusan, adanya komunikasi vertikal dan horizontal yang lancar dalam organisasi, adanya usaha dari setiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, adanya sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif dalam organisasi dan bagian-bagian kerjasama secara baik, dan konflik yang terjadi selalu disesuaikan dengan mengacu pada kepentingan bersama.

Sementara Gibson (1996), menggunakan pendekatan untuk mengukur kinerja organisasi melalui pendekatan dimensi periode waktu, yaitu tahap jangka pendek, tahap jangka menengah, dan tahap jangka panjang. Keseluruhan tahap tersebut adalah suatu sistem yang tak terpisah, bahkan periode waktu jangka pendek merupakan persyaratan untuk dapat memasuki periode waktu jangka menengah, demikianlah selanjutnya periode waktu jangka menengah merupakan prasyarat untuk memasuki tahap jangka panjang. Pada akhirnya organisasi yang tidak memiliki kinerja bagus pada periode waktu jangka pendek tidak dapat *survive* untuk masa depan. Indikator untuk mengukur periode jangka pendek adalah produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan masyarakat yang dilayani. Sedangkan indikator untuk mengukur periode jangka menengah adalah persaingan, yaitu menggambarkan posisi organisasi dalam lingkungan termasuk nilai *bargaining position*, dan pengembangan, yaitu kemampuan organisasi menginventarisasi sumberdaya untuk memahami permintaan lingkungan. Indikator periode jangka panjang adalah kelangsungan hidup organisasi, yaitu kemampuan organisasi untuk tetap bertahan dan hidup seiring dengan perubahan lingkungan yang berubah.

Kinerja organisasi menurut Martani dicirikan oleh tingginya perhatian atasan terhadap bawahan, semangat, loyalitas dan kerjasama yang sangat dinamis, saling percaya dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan, tingginya otonomi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan, tumbuhnya komunikasi vertikal dan

horizontal yang lancar dalam organisasi dan organisasi memiliki sistem imbalan yang merangsang setiap individu / kelompok berprestasi.

Berdasarkan pendekatan analisis kinerja organisasi menurut **Huseini** ada tiga pendekatan yang dapat digunakan dalam menganalisis yaitu: pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran. Sebagai pedoman dalam penelitian yang sedang saya lakukan ini dengan menggunakan pendekatan proses (*internal proses approach*) dalam menganalisis kinerja organisasi. Pendekatan ini menganggap kinerja organisasi sebagai efisiensi dan kondisi dari organisasi internal. Pada organisasi yang kinerjanya baik proses internal berjalan dengan baik pula, pekerja bekerja dengan kegembiraan dan kepuasan yang tinggi, kegiatan masing-masing bagian terkoordinasi dengan baik dengan produktivitas yang tinggi, tingginya perhatian atasan terhadap bawahan, semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja, saling percaya dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi vertikal dan horizontal yang lancar, adanya usaha dari setiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif, organisasi dan bagian-bagian bekerjasama secara baik dan tumbuhnya yang tinggi serta konflik selalu diselesaikan dengan acuan kepentingan organisasi.

Sementara itu menurut Etzioni kinerja organisasi dapat diukur melalui sistem model yang mencakup empat kriteria, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi dan produktivitas. Dengan hubungan dengan pengukuran penelitian ini indikator motivasi menurut Etzioni adalah keterikatan dan hubungan antara perilaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja.

Demikian pula menurut Duncan dalam Indrawijaya, kinerja organisasi dapat diukur dengan indikator efisiensi, yang jumlah dan mutu dari hasil organisasi dibanding dengan masukan sumber dan keseimbangan antara subsistem sosial dan antara personal. Hal senada pula dikemukakan Gibson sebelumnya bahwa indikator untuk mengukur kinerja organisasi dilihat dari pendekatan jangka pendek adalah Efisiensi, mutu, fleksibel. Efisiensi Kerja adalah kunci utama agar organisasi itu dapat survive dan memasuki era persaingan. Demikian pula mutu hanya dapat dicapai melalui proses internal dengan menggunakan teknologi, sumberdaya manusia yang terampil, berkemampuan tinggi, memiliki motivasi tinggi.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik..

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2001), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan

tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987), banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit untuk diukur, juga menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan keterampilan berbeda satu dengan yang lainnya.

Variabel organisasi, menurut Gibson (1987) berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, financial, struktur, sarana dan prasarana dan desain pekerjaan.

METODE

Disini peneliti menggunakan metode penelitian diskriptif pendekatan adapun subjek dan objek, baik secara individu atau berkelompok, serta didasari atas hasil observasi yang dilaksanakan selama ini.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Rokan Hilir Khususnya di Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir. Pertimbangan pemilihan Kabupaten Rokan Hilir sebagai lokasi penelitian dikarenakan Kabupaten Rokan Hilir sering mengalami musibah kebakaran.

Informan adalah orang yang mejadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memerikan keterangan pada peneliti. Informan adalah suatu istilah yang memberikan pengertian kepada subjek yang bertugas memberikan data dalam bentuk informasi kepada peneliti. Dengan kata lain Informan adalah seseorang atau sekelompok orang yang memiliki pengetahuan memahami dan berpengalaman yang lebih mengenai objek penelitian, didalam penelitian ini peneliti menggunakan informan sebagai sumber informasi mengenai analisis kinerja pemadam kebakaran dalam menanggulagi kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir. Kabid. Linmas / kepala badan, Kasi pencegahan dan pengendalian, kasi sarana dan prasarana, Danru, Petugas Operasional, Korban bencana kebakaran.

Analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Badan Pemadam Kebakaran dalam menanggulagi kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir yang didapatkan dari wawancara dan observasi peneliti lalu disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis setiap indikator secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menganalisa tentang Kinerja Badan Pemadam kebakaran dalam menanggulangi kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir, dimana penelitian ini mengambil fokus kepada satu variable tunggal yaitu Kinerja Badan Pemadam Kebakaran. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu suatu tehnik menganalisa data dengan menggambarkan secara utuh kenyataan mengenai permasalahan yang diteliti. Setelah data didapat kemudian dianalisa secara diskriptif, kemudian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir dianalisis dengan menggunakan teori dari Huseini.

A. Pelaksanaan Penanggulangan Kebakaran Sesuai dengan Tahapan dari Kegiatan atau Tugas Pelaksanaan Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir.

Kemudian dalam usaha pencegahan kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir, Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir memiliki program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencegah atau meminimalisir resiko kebakaran, yaitu melalui, Penyuluhan, Kerjasama dengan instansi terkait, Penyediaan sarana dan prasarana.

B. Kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran Di Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk mengetahui Kinerja Badan Pemadam Kebakaran dalam Menanggulangi Kebakaran Di Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menggunakan indikator, **pertama** : efisiensi kerja yang terdiri dari : jumlah waktu yang digunakan, jumlah biaya yang digunakan, jumlah pegawai yang digunakan, **kedua** : kerjasama tim, yang terdiri dari saling percaya, saling menjunjung tinggi, dan anggota saling mengisi. **Ketiga** : hubungan pimpinan dan bawahan, yang terdiri dari dukungan, pemberdayaan, partisipasi, dan tanggung jawab. Untuk lebih jelas kinerja Unit pemadam kebakaran kabupaten rokan hilir berdasarkan variable dan indikator penelitian, dapat dilihat pada penjelasan, efisiensi kerja.kerjasama tim dan hubungan bawahan dengan pemimpinnya.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pemadam Kebakaran dalam menanggulangi kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir.

Setelah dilakukan penelitian mengenai Analisis kinerja Unit Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir, diketahui bahwa dalam melakukan tugasnya penanggulangan bencana kebakaran dipengaruhi oleh beberapa faktor.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemadam kebakaran dalam menanggulangi kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut : sumberdaya manusia, sarana dan prasarana dan financial (uang).

D. Temuan dan Pembahasan (Analisis yaitu: Temuan ditambah Pandangan Penulis dan bantuan Teori).

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran di Kabupaten Rokan hilir , peneliti menemukan banyaknya gejala-gejala yang membuat kinerja pemdam kebakaran menjadi tidak baik dimata masyarakat, contohnya saja dari segi pelaksanaan penanggulangan kebakaran sesuai dengan tahapan dari kegiatan atau tugas pelaksanaan Badan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir, disini peneliti menemukan banyaknya program-program yang belum terlealisasi dengan baik, seperti program penyuluhan, yang seharusnya program penyuluhan ini dilaksanakan 4 kali dalam satutahunnya, nampun dengan minimnya anggaran maka yang terlealisasi hanya 2 program penyuluhan saja, dan masih kurangnya bantuan dari instansi-instansi Pemerintah dalam membantu Petugas pemadam kebakaran dalam mengantisifasi kebakaran, yang membuat kerja petugas pemadam kebakaran menjadi lambat dan kurang efektif. Ditambahlagi persediaan sarana dan prasarana yang minim yang membuat terhambatnya dalam penanggulangan mencana kebakaran. Di mana pada saat kebakaran yang lokasinya jauh maka petugas pemadam kebakaran akan kewalahan dalam mengatasinya dengan persediaan sarana dan prasarana yng minim. Jadi dapat disimpulkan masih belum baiknya kerja pemadam kebakaran dalam menanggulangi kebakaran, yang mana semua itu diliat dari temuan-temuan di lapangan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa yang telah dilakukan dan peneliti uraikan pada bab sebelumnya tentang Analisis Kinerja Unit Pemadam Kebakaran dalam Menaggulangi Kebakaran Di Kabupaten Rokan Hilir, maka diperoleh kesimpulan dari indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur kinerja organisasi pada Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir yaitu efisiensi kerja, kerjasama tim dan hubungan pimpinan dan bawahan.

- Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pemadam Kebakaran dalam Menanggulangi kebakaran Di Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut :

1. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam memberikan pelayanan dan penanggulangan bencana kebakaran. Kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki akan mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan penanggulangan bencana kebakran. Sarana yang dimiliki oleh Unit Pemadam kebkaran Kabupaten Rokan Hilir dinilai masih kurang lengkap, seperti masih kurangnya sejumlah armada kebakaran, minimnya jumlah waduk / reservoir dan masih kurangnya jumlah pos pemadam kebakaran.

2. Sumber daya Manusia

Jumlah sumber daya manusia ikut mempengaruhi kualitas kinerja Unit Pemadam Kebakaran, kekurangan sumberdaya manusia membuat banyak pekerjaan menjadi

terhambat sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal, selain jumlah sumberdaya manusia yang kurang memadai, kualitas dari sumberdaya yaitu sendiri juga mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak atau pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor sumber daya ini meliputi jumlah sumberdaya manusia yang ada, tingkat kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh sumberdaya manusia.

3. Faktor Finansial (Uang)

Financial (Uang) merupakan sumber penting didalam melaksanakan pekerjaan atau program kerja pada suatu organisasi. Meskipun bukan Faktor utama dalam pelaksanaan program kerja, namun faktor financial sangat mempengaruhi kualitas dan kelancaran suatu program kerja. Jika sebuah pekerjaan memiliki financial yang cukup maka organisasi tersebut memiliki peluang yang besar untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya dengan kualitas yang baik. Faktor financial juga mempengaruhi semangat kerja orang – orang yang bekerja diatas organisasi walaupun bukan sepenuhnya, karena setiap pekerjaan selalu membutuhkan dana dalam memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Daftar pustaka

- Adam, Indrawijaya, (1983). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Sinar Baru: Bandung.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1967. *Organisasi dan Management*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Etzioni Amitai, (1984). *Organisasi-organisasi Modern*. UPI Press: Bandung.
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*, Binarupa Angkasa, Jilid I & II: Jakarta.
- Gibson. 1985. *Organizations: Behavior, Structures, Processes*,. Business Publication Inc., Plano Texas.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1980. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Penerbit Gunung Agung: Jakarta.
- Komaruddin. 1989. *Analisis Organisasi Manajemen*, Raja wali Pres Edisi 2.: Jakarta.
- Lubis, Hari & Huseini, Martani, (1987). *Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro*. Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial UI: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: PPM
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*. BPFE UGM Yogyakarta: Yogyakarta.
- Ma'arif M. Syamsul & Kartika Lindawati. 2002. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit IPB Taman Kencana Bogor: Bogor.
- Miftah, Thoha. 2005. *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.: Jakarta.
- Ruky. Achmad S. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V. Andi Yogyakarta: Yogyakarta.
- Shaleh, Abdurahman, et, al. (2006). *Psikologi & industry*. Jakarta: lembaga penelitian UIN Jakarta dengan UNI Press
- Selamet Wijadi Admosoedarmo, *Administrasi Negara. Pedoman kerja*,
- Sondang, P. Siagian. 1997. *Teori Pengembangan Organisasi*, Cetakan ke-2. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2000. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 2002. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Libery. Yogyakarta.
- Simamora H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Tampubolon P. Manahan. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.